

Zwischen Lernort und Disputationsprobe

Eine empirische Untersuchung von Advisory Panel Meetings in einem strukturierten Promotionsprogramm in der Klimaforschung

Maria Görlich und Simone Rödder

Beitrag zur Ad-Hoc-Gruppe »Wissenschaft als Glücksspiel? Offenheit und Geschlossenheit von wissenschaftlichen Karrieren«

Einleitung

Seit etwa 25 Jahren werden in Deutschland strukturierte Promotionsprogramme etabliert. Typische Strukturen sind ein Studienprogramm, ein Kursangebot für *soft skills* und die Betreuung durch mehrere Ansprechpartner/-innen in Form von *Advisory Panels*, die die formale und fachliche Qualität des Promotionsverlaufs sicherstellen sollen. Besonders in der interdisziplinären Ausbildung junger Wissenschaftler/-innen sind solche Modelle beliebt, da sie unterschiedliche disziplinäre Perspektiven in die Betreuung integrieren können. Dieser Text möchte zur Debatte um die strukturierte Promotionsausbildung beitragen, indem erste empirische Ergebnisse einer Langzeitbeobachtung von Promotionspanels in der Klimaforschung präsentiert werden. Konkret wurden fünf Doktorand/-innen über die Dauer ihrer Promotion begleitet und insbesondere die Treffen ihrer *Advisory Panel* beobachtet und analysiert. Die Nachwuchs-Studie ist Teil eines umfassenderen Forschungsprojekts zur Ausgestaltung interdisziplinärer Zusammenarbeit in der Klimaforschung.

Der Beitrag ist wie folgt gegliedert: Im anschließenden Abschnitt wird unsere Forschung in den Kontext der strukturierten Promotionsausbildung eingebettet. Im dritten Teil werden kurz die Methoden der Datenerhebung und -auswertung vorgestellt. Der Hauptfokus liegt auf dem vierten Teil, dem Einblick in die Innenwelt des Promotionswesens: Hier wird eine Typologie von *Advisory Panels* vorgestellt, die sich aus den Beobachtungen abstrahieren lässt. Abschließend werden die Ergebnisse zusammengefasst.

Doktorand/-innenausbildung in der hochschulpolitischen Diskussion

Klassischerweise war die Sozialisation von Nachwuchswissenschaftler/-innen eine sowohl disziplinär bestimmte als auch höchst individuell geregelte Angelegenheit zwischen Doktorand/-in und Doktormutter bzw. Doktorvater. Jedoch sind an den deutschen Hochschulen in Zusammenhang mit politischen Reformen seit geraumer Zeit Veränderungen zu beobachten, die die Ausbildungsformen und damit Sozialisationsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses zu einem interessanten Gegenstand für die soziologische Analyse machen.

Zum einen ist zu konstatieren, dass neben die nach wie vor existierende Individualpromotion strukturierte Promotionsprogramme treten, die sowohl die Anzahl der Promovierenden betreffen als auch die konkrete Promotionspraxis. Die strukturierte Ausbildung wird dabei meist als Gegenmodell zu der in Deutschland traditionellen Promotion im „Meister-Schüler-Modus“ konzipiert (Korff, Roman 2013: 3). Insbesondere ergänzen in den Graduiertenkollegs oder Graduiertenschulen kollektive Betreuungsformen (*Advisory Panel*) die Betreuungsbeziehung zum/-r Erstbetreuer/-in und dessen oder deren Arbeitsgruppe. Neben dem Anspruch, zum wissenschaftlichen Fortschritt beizutragen (der in Form einer gewissen Zahl von veröffentlichten Artikeln oder einer Monographie zu erfüllen ist), ist die Promotion in einem strukturierten Programm in zeitlicher Hinsicht unter die Vorgabe gestellt, zügig, das heißt innerhalb von drei Jahren, abgeschlossen zu sein. Des Weiteren zeichnen sich strukturierte Promotionsprogramme häufig durch integrative, interdisziplinäre Ansätze aus. In sozialisationstheoretischer Hinsicht stellt sich dabei die Frage, ob sie disziplinenübergreifende Kommunikation ermöglichen und tatsächlich einen „interdisziplinären wissenschaftlichen Habitus“ erzeugen.

Unter Sozialisation, beispielsweise in ein Berufsfeld wie die Wissenschaft, wird gemeinhin verstanden, dass Neulinge die Werte und Normen der Gruppe, in die sie hineinwachsen wollen, etwa durch Beobachtung und Imitation von Rollenmodellen einüben und ihre Identität entsprechend formen (Merton et al. 1957; Weidmann et al. 2001). Im Wissenschaftssystem kann insbesondere die Promotionszeit als eine Zeit der Weichenstellung für eine wissenschaftliche Karriere angesehen werden (Beaufaÿs 2003; Torka 2015). Für den Sozialisationsprozess, der Promovierende zu selbstständigen Wissenschaftler/-innen macht, spielt der Kontakt zu Kolleg/-innen, insbesondere den Betreuer/-innen, eine entscheidende Rolle (Bragg 1976; Berning, Falk 2004; Gardner 2010). Es gibt in dieser Zeit charakteristische Sozialisationskontexte, die man angelehnt an Marc Torka (2015) zu zwei Formen zusammenfassen kann: (1) das *learning by doing* im Labor bzw. im Fall der Klimaforschung eher im Feld und am Computer, durch das das Forschungshandeln eingeübt wird, und (2) die *Betreuungskontexte*. Wir gehen von der Annahme aus, dass speziell der zweite Kontext sich ändert, wenn man von der Individualpromotion zur strukturierten Promotion übergeht und es ist deshalb dieser zweite Kontext, für den wir uns empirisch interessieren.

Strukturierte Promotionsprogramme werden in Deutschland seit den 1990er Jahren vermehrt eingesetzt, zunächst mit den Graduiertenkollegs der DFG (für eine Übersicht zur Entwicklung in Deutschland siehe Berning, Falk 2004 mit Schwerpunkt auf Bayern sowie Moes 2010). Eine besondere Förderung der strukturierten Promotion erfolgt seit 2005 in der Exzellenzinitiative von Bund und Ländern (DFG 2013); in der ersten und zweiten Förderrunde wurden insgesamt 39 Graduate Schools eingerichtet (Strohschneider 2009: 14ff). Im Anschluss an die Bewertung der Internationalen Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative (IEKE) sollen diese als eigenständige Förderlinie der Exzellenzinitiative jedoch künftig eingestellt werden (IEKE 2016: 39) – mit Verweis darauf, dass die strukturierten Programme an den deutschen Universitäten so gut etabliert sind, dass eine solche Förderung nicht mehr notwendig erscheint.

Strukturierte Promotionsprogramme verfolgen diverse Zielsetzungen, wie die Anzahl der Promotionen zu erhöhen, die Promotionszeiten zu verkürzen sowie die Abbruchquoten zu senken – alles im Vergleich zur Individualpromotion, das heißt der Betreuung durch eine/-n Hochschullehrer/-in inklusive des mehr oder weniger engen Anschlusses an die zugehörige Arbeitsgruppe. Gemeinsame Merkmale der Programme sind ein Auswahlverfahren nach Wettbewerbsgesichtspunkten, ein promotionsbegleitendes Studienprogramm, ein Angebot an *soft-skill*-Kursen sowie der Aufbau von Betreuungsstrukturen wie Kollegs oder die Betreuung durch mehrere Hochschullehrer/-innen (Thaller 2013: 3). Diese *Mehrfachbetreuung* soll die Qualität des Promotionsverfahrens dem Wissenschaftsrat zufolge in formaler wie fachlicher Hinsicht sicherstellen: „Das Promotionskomitee soll sowohl die Doktorandinnen und Doktoranden als auch die Betreuerinnen und Betreuer hinsichtlich des inhaltlichen und zeitlichen Verlaufs der Doktorarbeit beraten, einschließlich des Zeit-

punktes der Einreichung der Doktorarbeit und Anmeldung zur Disputation.“ (Wissenschaftsrat 2011:16). Die Mehrfachbetreuung wird typischerweise in Form sogenannter *Advisory Panel* umgesetzt.¹ Als Argument für Mehrfachbetreuung wird vor allem das Aufbrechen der starken Abhängigkeitsverhältnisse zum Erstbetreuer oder zur Erstbetreuerin angeführt, wie sie in der Individualpromotion der Fall sein können (Korff, Roman 2013: 174ff).

Zur Betreuung durch mehrere Wissenschaftler/-innen und zum Betreuungsinstrument *Advisory Panel* gibt es für Deutschland bislang nur wenige quantitative Daten, die sich auf die Nutzungshäufigkeiten des Formats beschränken, und keine qualitativen Untersuchungen. In unserem Forschungsfeld, der Klimaforschung, sind die Panels nicht zuletzt deswegen interessant, da dort neben formalen Aspekten auch eine interdisziplinäre wissenschaftliche Auseinandersetzung der Beteiligten mit dem Promotionsthema im Mittelpunkt stehen sollte. In diesem Text interessiert uns zunächst, wie sich die neuartige Betreuungsform *Advisory Panel* in der Praxis ausgestaltet.

Methoden und Material

Die Erhebung der Daten fand als Teil eines größeren Forschungsvorhabens statt, in dem es um Interdisziplinarität in der Klimaforschung geht. Diese wird aufgrund der disziplinenübergreifenden Herausforderungen des anthropogenen Klimawandels immer wieder beschworen (für eine Analyse der Semantik der *grand challenges* unter anderem am Fall Klima siehe Kaldewey in diesem Band). Als qualitative Langzeitstudie wurden dabei auch die Promotionsverläufe von fünf Doktorand/-innen einer interdisziplinären Graduiertenschule beobachtet. Dabei handelt es sich um vier Nachwuchswissenschaftler und eine Nachwuchswissenschaftlerin. Zwei *Advisory Panels* hatten Englisch als Arbeitssprache und drei Deutsch. Für alle Fälle wurden die *Advisory Panel Meetings* (APMs) teilnehmend beobachtet, aufgezeichnet und transkribiert. Außerdem wurden die Doktorand/-innen jährlich und die beteiligten Hochschullehrer/-innen einmalig interviewt und Dokumente wie das Leitbild der Graduiertenschule und Informationsblätter für die Panelmitglieder inhaltsanalytisch ausgewertet. Insgesamt wurden 19 APMs, die zwischen 40 und 110 Minuten dauerten, sowie 25 Interviews aufgezeichnet. Die Auswertung der Daten erfolgte computergestützt mit MAXQDA und in zwei Schritten, zunächst als Einzelfallanalysen und im Anschluss in Form einer Typenbildung.

Aus der Innenwelt des Promotionswesens: *Advisory Panels* in der Praxis²

Die Graduiertenschule, in der wir unsere Beobachtungen machen konnten, wird seit 2006 im Rahmen der Exzellenzinitiative gefördert. Sie hat sich das folgende Ziel gesetzt: „[The graduate school] provides *integrative and structured programs on climate system sciences* with an internationally accepted MSc and/or PhD degree.“ (Membership application guidelines der Graduiertenschule, unsere Hervorhebung). Die etwa 70 Doktorand/-innen, die im Beobachtungszeitraum zu der Schule gehören, kommen aus einem Dutzend verschiedener Disziplinen vor allem der Natur- aber auch der Sozialwissenschaften. Die beobachteten *Advisory*

¹ Wir verwenden die Bezeichnung *Advisory Panel* entsprechend des Sprachgebrauchs der Graduiertenschule, in der wir geforscht haben. Synonyme Bezeichnungen sind Promotionskomitee, „Thesis Advisory Committee“ und „Supervisory Panel“. Das Treffen des Panels wird als *Advisory Panel Meeting*, kurz APM, bezeichnet.

² Im empirischen Teil ist das Geschlecht der beobachteten Wissenschaftler/-innen beliebig gesetzt und es wird sprachlich zwischen den Geschlechtern gewechselt.

Panels sind ein durch die Schule vorgegebenes Betreuungsinstrument; sie bestehen neben der Doktorandin aus drei Personen: der Erstbetreuerin, dem Zweitbetreuer, sowie einem (möglichst) fachfremden *Panelchair*. Die Grundstruktur der Panels wie die Anzahl der Mitglieder, die formalen Rollen der Beteiligten, die Frequenz der Treffen und ein Bericht über jedes Treffen an die Schulleitung sind durch die Graduiertenschule vorgegeben.

Die Mitglieder der Panels können von den Promovierenden selbst gewählt werden; in der Praxis geschieht dies typischerweise in Absprache mit der Betreuerin. In allen beobachteten Fällen zeigt sich eine für die kollektive Betreuungspraxis an der Graduiertenschule typische Struktur: Erst- und Zweitbetreuer sind aus dem gleichen oder einem epistemisch und methodologisch nahen Fach (wie zum Beispiel Meteorologie und Ozeanographie als Physik von Atmosphäre bzw. Ozean), der Vorsitzende des Panels ist dagegen einem entfernteren Fach zuzuordnen (zum Beispiel eine Mathematikerin in einem Panel von Geografen). Die Treffen der *Advisory Panels* sollen alle sechs Monate stattfinden und werden durch eine Doodle-Terminanfrage des Doktoranden organisiert. In der Praxis finden die Treffen wegen Terminschwierigkeiten der Beteiligten etwas seltener statt. Insgesamt gab es in den fünf Fällen je drei bis fünf *Panel Meetings* in drei bis vier Jahren.

Wir haben Treffen beobachtet, die im Büro des Panelchairs stattfanden, im Büro der Erstbetreuerin und zumeist in einem reservierten Seminarraum. Zunächst eröffnet meist, aber mit Ausnahmen, der Vorsitzende das Treffen, das üblicherweise damit beginnt, dass die Doktorandin den Stand der Arbeit präsentiert. Dies reicht in der Form von einer knappen mündlichen Zusammenfassung zu einem bis zu halbstündigen, Power-Point-unterstützten Vortrag. Das Verständnis der Rollen, die die Betreuer/-innen innehaben, unterscheidet sich von Panel zu Panel stark, mit der größten Variation in der Rolle des Vorgesetzten. Einige Panelchairs verstehen sich als inhaltliche Impulsgeber, während andere hauptsächlich die Rolle eines Moderators spielen. Als formale Vorgabe der Graduiertenschule muss von jedem Paneltreffen ein Status- und Fortschrittsreport der Arbeit bei der Schule eingereicht werden. Dazu gibt es ein Formblatt mit Fragen zum Promotionsstand und -verlauf, etwa „Problems encountered, measures taken“ und „Schedule for the remaining time“. Auch mit diesem Governance-Instrument wird sehr unterschiedlich umgegangen: Von manchen Panels wird das Formular als strukturierendes Element genutzt, das den Ablauf der gesamten Sitzung gliedert, vom Panelchair parallel zur mündlichen Diskussion ausgefüllt und von allen Beteiligten vor Ort unterschrieben wird; im anderen Extrem wird der Bericht von dem Promovierenden im Anschluss an das Treffen eigenständig ausgefüllt, und den Panelmitgliedern zur Unterschrift im Umlaufverfahren vorgelegt. Die Treffen der *Advisory Panels* gestalten sich also heterogen, jedoch lassen sich zwei zentrale Dimensionen benennen, um ihre Praxis zu beschreiben: (1) die *Ausgestaltung des Gesprächsverlaufs während der Treffen* und (2) die *Betreuungsbeziehung zwischen Erstbetreuer/-in und Doktorand/-in*.

Ad 1. Der Gesprächsverlauf während der APMs gestaltet sich zwischen den Gegenpolen Lernort und Verteidigungsprobe: am ersten Pol *beratend-betreuend als Reflexionsgespräch* und am anderen Pol *prüfend-beaufsichtigend als Instrument der Kontrolle und gegebenenfalls Krisenintervention*. Am ersten Pol, als Reflexionsinstrument, fungieren die Panelgespräche in der Zeitdimension als Pflichttermine, die eine zeitliche Strukturierung der Arbeit ermöglichen. Sachlich bieten sie die Möglichkeit zur (Selbst-)Reflexion der Arbeit, da sie mehr Abstand als im Arbeitsalltag ermöglichen und zusätzlich zu engen Fachkolleg/-innen kann die wissenschaftliche Diskussion über den Gegenstand und die Fragestellung der Arbeit mit einer fachlich etwas entfernteren Perspektive erfolgen. Sozial zielen beratend-betreuende Treffen auf eine breite und geteilte Verantwortung für die Arbeit und die kollektive Absicherung von Entscheidungen. Den beratenden Pol charakterisiert die folgende Aussage eines Doktoranden: „[D]as war nett, irgendwie so einen Pflichttermin zu haben, wo man sich einmal oder zweimal im Jahr strukturieren muss, und irgendwie sich selbst nochmal reflektieren kann.“ (I3_PhDD, Z. 268-270).

Am entgegengesetzten Pol, als Kontrollinstrument oder Kriseninterventionsmechanismus, interveniert das Panel in zeitlicher Hinsicht, wenn eine stärkere Abweichung vom Zeit- und Arbeitsplan auftritt und in sachlicher Hinsicht bei thematischen Problemen. Besonders wichtig für diesen Typus aber sind die soziale Kontrolle der Betreuungsbeziehung und die potentielle Intervention bei Betreuungskrisen. Für diesen Pol steht beispielhaft folgende Aussage einer Erstbetreuerin: *„Panels braucht man dann, wenn es nicht gut läuft.“* (I_SV1D, Z. 8-9). Diese Aufgabenbestimmung der Panelgespräche drückt in der Wahrnehmung einiger Betreuer/-innen ein grundsätzliches Misstrauen gegenüber den Erstbetreuer/-innen aus, da überprüft werde, ob diese ihre Arbeit gut machen. Die Kontrollfunktion wird dabei interessanterweise ausschließlich dem Panelchair und nicht dem Zweitbetreuer zugeschrieben. Der Ausübung von Kontrolle und Krisenintervention stellt sich ein strukturelles Hindernis in den Weg, wenn der Panelchair eine statusniedrigere Position als die Erst- und Zweitbetreuer hat. Dies traf in einem unserer Fälle zu, in dem der Vorsitzende ein Postdoc und die beiden Betreuer Professoren waren, und wurde auch von den Beteiligten kritisch reflektiert: *„Und es geht halt hierarchisch nicht, [Name Panelchair] kann nicht zu [Name Erstbetreuer] gehen und sagen, hör' mal [Spitzname Erstbetreuer], sieh mal zu, dass du deiner Betreuungspflicht nachkommst. Also wenn es in diesem Fall zu einem Problem gekommen wäre, ist es ja nicht, aber ich denke mal, das war keine glückliche Wahl.“* (I_SV2C, Z. 842-846).

AD 2. Die zweite Dimension, in der sich die beobachteten Fälle unterscheiden, ist die Praxis der Betreuungsbeziehung zwischen Erstbetreuer/-in und Doktorand/-in, bei der sich in den Extremen von einer *nahen* bzw. *distanzierten Betreuungsbeziehung* sprechen lässt. In zeitlicher Hinsicht variiert die Betreuungsfrequenz dabei zwischen prinzipiell täglich möglichen „Tür-und-Angel-Gesprächen“ und ein-bis zweiwöchig stattfindenden Treffen – zum Teil auch mit der Zweitbetreuerin – im nahen Fall zu ausschließlich halbjährlich stattfindenden Betreuungstreffen in Form der Panelmeetings im distanzierten Fall. In der Sachdimension äußert sich eine enge Betreuungsbeziehung in gemeinsamen Themeninteressen und Publikationen. Sozial besteht typischerweise eine längere Geschichte der Zusammenarbeit, in der die Promovierenden bereits als studentische Hilfskraft mit dem/-r Erstbetreuer/-in zusammengearbeitet haben und dadurch gut eingebundene Mitglieder in deren oder dessen Arbeitsgruppe sind. In einem der beobachteten Fälle zeigte sich das nahe, auf langjähriger Zusammenarbeit basierende Verhältnis beim ersten Treffen des Panels darin, dass die Erstbetreuerin in ihrem Büro Kaffee und Tee anbot und die enge soziale Beziehung damit vor allen Beteiligten demonstriert wurde. Im Panelgespräch stellen die Erstbetreuer keine (kritischen) Fragen an die Promovierenden und machen dem Panel gegenüber deutlich, dass sie über den Stand der Arbeit genau im Bilde sind: *„(Panelchair zu Erstbetreuerin): ‚Keine Frage?‘ Erstbetreuerin: ‚Ich spreche, glaube ich, ein bisschen häufiger mit Herrn [A]. Ich habe schon bestimmte Fragen.‘“* (APM A3, Z. 397-399).³

Bei der distanzierten Betreuungsbeziehung hingegen muss der formale Erstbetreuer wie die anderen Teilnehmer im APM auf den neuesten Stand gebracht werden und weiß nur ungefähr, was die Promovierende macht. Treffen außerhalb der APMs sind selten oder finden gar nicht statt, in einem Fall wird mehrmals auf per Email gesandte Manuskriptentwürfe nicht reagiert. Es besteht ein lediglich überlappendes Themeninteresse und es wird nicht gemeinsam publiziert. In sozialer Hinsicht kommt bei der distanzierten Beziehung das Betreuungsverhältnis über Initiativbewerbungen zustande und es kommt nicht zu einer Einbindung in die Arbeitsgruppe der Erstbetreuerin oder zu unklaren Betreuungsverhältnissen zwischen formalem Erstbetreuer und in der Praxis betreuenden Postdocs, bei denen sich niemand letztlich zuständig zu fühlen

³ Interessanterweise ist diese enge Betreuungsbeziehung gleichzeitig ein Fall, in dem sich Doktorand und Erstbetreuerin über die gesamte Laufzeit der Promotion hinweg Siezen. Dies ist auch in einem weiteren deutschsprachigen Panel der Fall, in dem die Erstbetreuerin und der Doktorand eine distanzierte Beziehung haben, ansonsten aber in (natur-)wissenschaftlichen Arbeitskontexten eher unüblich.

scheint. Auch in räumlicher Hinsicht unterscheiden sich enge und distanzierte Betreuungsbeziehungen: Zwar arbeiten alle Betreuungsdiaden in relativer räumlicher Nähe zueinander, es lässt sich jedoch feststellen, dass der räumliche Abstand bei engen Betreuungsbeziehungen maximal ein paar Türen umfasst, während bei den distanzierten Fällen die Räume eher über das Institutsgebäude verteilt sind.

Eine Kreuztabellierung der beiden Dimensionen – Gesprächsverlauf und Betreuungsbeziehung – ergibt vier (Ideal-)Typen von Paneltreffen (Abbildung 1).

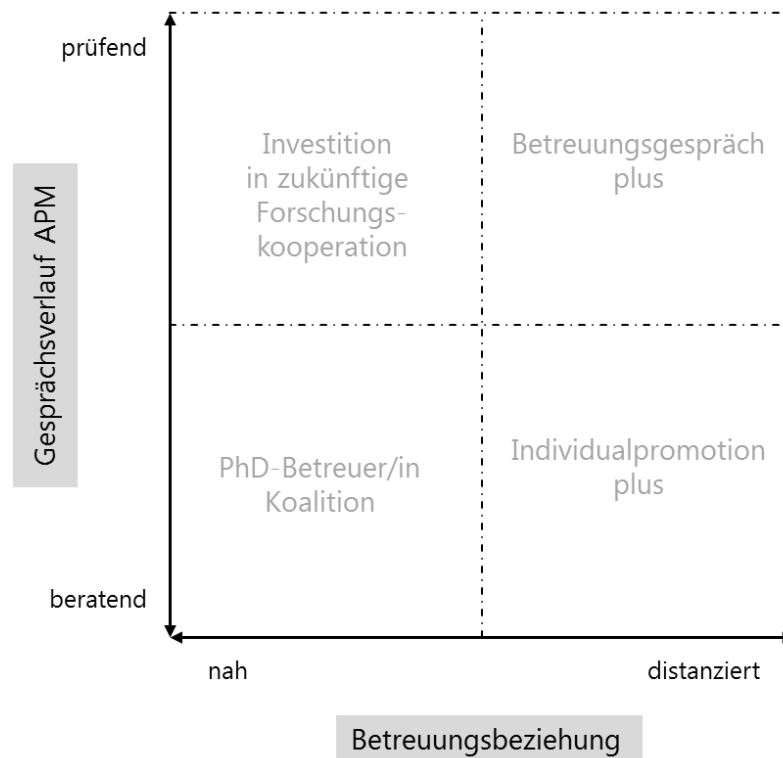


Abbildung 1: Typologie der Praxis von Advisory Panel Meetings in der Klimaforschung

Der Typ links unten, die *Doktorand/-in-Betreuer/-in-Koalition* liegt bei einer nahen Betreuungsbeziehung und einem beratenden Gesprächsverlauf vor. Den Typus rechts unten, *Individualpromotion plus*, kennzeichnen ein beratender Gesprächsverlauf und eine distanzierte Betreuungsbeziehung. Der Typ *Investition in zukünftige Forschungs-kooperation* liegt bei einer Kombination von naher Betreuungsbeziehung und prüfendem Gesprächsverlauf vor. Der Typ rechts oben, *Betreuungsgespräch plus* genannt, ergibt sich aus der Kombination von distanzierter Betreuungsbeziehung und einem prüfenden Gesprächsverlauf. Alle Fälle lassen sich in dieser Typologie verorten, wobei sich in einigen Fällen über die Laufzeit der Promotion der Gesprächsverlauf von beratend zu prüfend/disputationsvorbereitend ändert bzw. umgekehrt von kritisch prüfend zu beratend. Ein Fall weist Elemente aus allen Typen auf. Im Folgenden werden die vier Typen kurz und anhand jeweils charakteristischer empirischer Fälle vorgestellt.

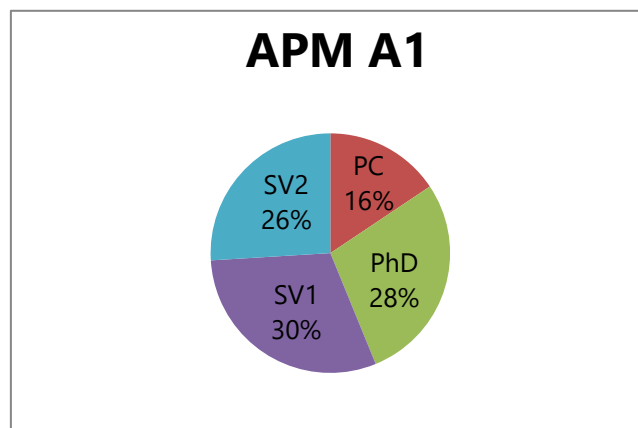
Der Typus *Doktorand/-in-Betreuer/-in-Koalition* ist dadurch charakterisiert, dass eine enge und häufige Betreuung bzw. Zusammenarbeit zwischen Erstbetreuer und Doktorand etabliert ist. Im Panelgespräch wird daher wenig Neues für den Erstbetreuer berichtet, und es geht darum, den anderen Panelmitgliedern den Fortschritt der Arbeit zu erläutern. Dies tun die Erstbetreuerin und die Doktorandin häufig gemeinsam, was sich insbesondere darin zeigt, dass die Erstbetreuerin häufig auf, auch kritische, Fragen aus dem Panel antwortet, die eigentlich dem Doktoranden gelten, oder dass sie selbst Rückfragen an das Panel stellt. Die Bedeutung der Panels wird von Promovierenden mit diesem Typ APM als eher gering angesehen: Die Betreu-

ung durch das Panel erscheint eigentlich unnötig, da dies die erstbetreuende Person übernimmt. Eine Doktorandin sagt im Interview: „*Ich hatte jetzt nicht so wahnsinnig hohe Erwartungen, und auch nicht so einen Riesenbedarf an Betreuung, so dass ich das noch als Extra genommen habe.*“ (I3_PhDA, Z.437-439). Hauptsächlich werden Fragen und Kommentare aus einer gewissen sozialen und sachlichen Distanz als interessant hervorgehoben, wobei die Anregungen typischerweise nicht in der Arbeit berücksichtigt werden. Der Erstbetreuer bewertet die Panels ähnlich und sieht in ihnen einen „Defizitmechanismus“, der zum Einsatz kommen muss, wenn die Betreuung nicht gut funktioniert (also nicht bei den eigenen Doktorand/-innen). Der Gesprächsverlauf im Koalitions-Typ zeichnet sich dadurch aus, dass der Doktorand zu Anfang einen kurzen Input gibt und schnell in eine fachliche Diskussion eingestiegen wird, bei der etwa die Panelmitglieder von Erstbetreuerin und Doktorand gemeinsam um Rat gefragt werden:

Panelchair: Ist denn jetzt die Entscheidung schon klar, in welche Richtung das in Zukunft gehen wird mit der Reise? Ist die jetzt gesichert? Ist die beschlossen, dass er die macht?

Erstbetreuerin (zu Panelchair und Zweitbetreuer): Das sollt Ihr beide sagen. Wir beide können uns nicht entscheiden. Deswegen haben wir gesagt, dafür nutzen wir jetzt das Panelmeeting, wir brauchen Orientierung. (APM A3, Z. 665-669)

Gleichwohl wird Wert darauf gelegt, dass die Hauptbetreuung weiterhin beim Erstbetreuer liegt. In diesem Typus von Panel haben alle Beteiligten einen substantiellen Redeanteil. Abbildung 2 zeigt dies exemplarisch für ein APM von 68 Minuten Dauer.



PC= Panelchair, PhD= Doktorand/-in, SV1= Erstbetreuer/-in, SV2=Zweitbetreuer/-in

Abbildung 2: Redeanteile der Teilnehmer/-innen an einem Panelmeeting des Typs *Doktorand/-in-Betreuer/-in-Koalition* basierend auf einer Auszählung der gesprochenen Worte. Der Input des Doktoranden am Anfang des Treffens ist herausgerechnet.

Der Typ *Individualpromotion plus* ist gleichermaßen durch einen beratenden Gesprächsverlauf gekennzeichnet bezüglich der Betreuungsbeziehung aber konträr zum gerade vorgestellten Typ einer Koalition von Doktorand/-in und Betreuer/-in. Im beobachteten Fall hat sich der Doktorand initiativ beworben, verfolgt ein Themeninteresse am Rand der Interessen seines Erstbetreuers und ist nicht in dessen Arbeitsgruppe eingebunden. Er promoviert also innerhalb des strukturierten Programms im Individualmodus, mit Ausnahme der APMs, die er als Hauptdiskussionskontext seiner Arbeit schätzt; deshalb der Name *Individualpromotion plus*. Über die Bedeutung des Panels in diesem Fall sagt auch die Zweitbetreuerin: „[B]ei [C] hatte ich das Gefühl, dass wenn die Panels nicht stattgefunden hätten, er völlig allein gelassen worden wäre. Da ist es mir wirklich vom ersten Panel über die drei, vier, fünf Mal aufgefallen, dass es extrem wichtig war, dass er einen Gesprächskreis hatte, mit dem er sich austauschen konnte, wo er was vorstellen konnte, eine Response, eine Beratung,

einen Hinweis bekommen hat.“ (I_SV2C, Z. 46-51). Im Gespräch haben alle Beteiligten ausgeglichene Redeanteile – ein generelles Merkmal des beratenden Gesprächsverlaufs –, wobei sich der Panelchair auf eine moderierende Rolle beschränkt. Abbildung 3 zeigt die Redeanteile im zweiten Treffen des Panels, das 70 Minuten dauerte.

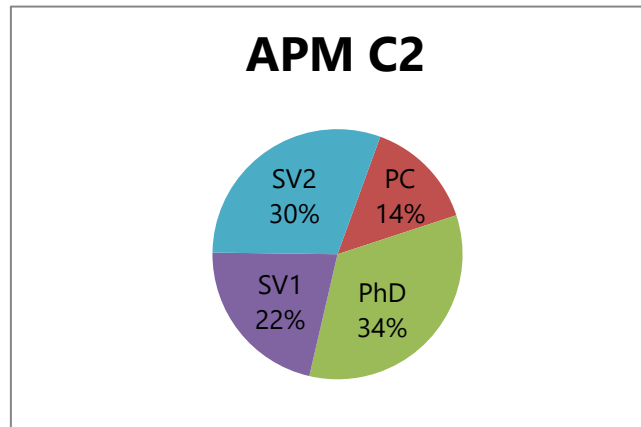


Abbildung 3: Redeanteile der Teilnehmer/-innen an einem Panelmeeting des Typs *Individualpromotion plus* (Auszählung und Legende wie Abbildung 2)

Beim dritten Typ, *Investition in zukünftige Forschungsk Kooperationen*, macht schon der Name deutlich, dass der Fokus dieser Panels weniger auf der Doktorandin selbst liegt als auf dem Austausch der übrigen Beteiligten, die strategische Interessen innerhalb des größeren Forschungsverbundes verfolgen, in den die Graduiertenschule eingebunden ist. Ein fachfremder Wissenschaftler, an dessen Forschung die Erstbetreuerin interessiert ist, wird gezielt um die Übernahme des Panelchair-Postens gebeten: „Weil ich das Gefühl hatte ihn interessiert [Thema X] und das ist eine Möglichkeit, dass [Name PC] noch einmal besser versteht wie ich eigentlich über [Thema X] nachdenke. Und dass man dann vielleicht später auch nochmal andere Sachen zusammen machen kann.“ (I_SV1D, Z. 100-104).

In der Praxis führt diese Konstellation dazu, dass der Panelchair die zentrale Person des Panels ist: Die Treffen finden in seinem Büro statt, es gibt anders als in den meisten APMs auf seinen Wunsch keinen einleitenden Vortrag, aber dafür einen „maßgeschneiderten Text im Vorfeld“, und gleichzeitig ein ungewöhnlich hohes eigenes Engagement des Chairs, der diese Texte tatsächlich liest, um „bessere Fragen stellen zu können“. Die Auswertung der Redeanteile bestätigt die Fokussierung auf den Panelchair eindrucksvoll: Mit einem Drittel Redezeit ist der Panelvorsitzende hier deutlich aktiver als in allen anderen Paneltypen (Abbildung 4, Dauer 48 Minuten).

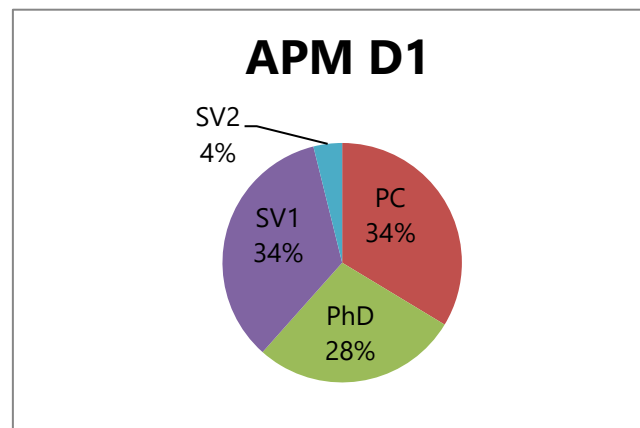


Abbildung 4: Redeanteile der Teilnehmer/-innen an einem Panelmeeting des Typs *Investition in zukünftige Forschungsk Kooperationen* (Auszählung und Legende wie bei Abbildung 2)

Im Gespräch am runden Konferenztisch wird die Fokussierung auf den Vorsitzenden anschaulich, als der Doktorand einen Ausdruck einer Grafik mitbringt und diese dem Panelchair vorlegt, sodass die anderen Anwesenden über Kopf auf die Abbildung schauen müssen (vgl. hier und zum Folgenden Görlich 2017). Der Panelchair unterbricht den Doktoranden häufig, um kritische Nachfragen zu stellen. Teilweise wirkt das Paneltreffen daher wie ein „Verhör“ des Doktoranden. Dieser Eindruck wird dadurch verstärkt, dass der Panelchair in jedem Meeting den Doktoranden erneut fragt, warum seine Arbeit relevant ist.

[XY] ist ja nun seit zwanzig Jahren mit derartigen Modellen schon untersucht worden. Also warum muss man das nochmal machen alles? (APMD1, Z. 39-40)

Darf ich dich nochmal kurz unterbrechen. Solche Fragen wurden ja schon seit den 90er Jahren untersucht. Wo ist jetzt hier das Neue? (APMD2, Z. 19-20)

Ich verstehe es immer noch nicht. Was ist das Neue an diesem Modell? (APMD3, Z. 33-3)

In den abschließenden Interviews zeigten sich sowohl der Panelchair als auch der Erstbetreuer mit dem Panel zufrieden, während der Doktorand seine APMs als „wenig hilfreich“ empfand, etwa im Vergleich zu Kommentaren von Fachkollegen nach Konferenzpräsentationen: *„Häufig war es mit ihm [gemeint ist der Panelchair] so, dass man einfach aneinander vorbei redet, weil vielleicht auch bei uns Begriffe andere Bedeutungen haben als für ihn. Das war so mein Gefühl, und dass er uns häufig nicht verstanden hat und wir im Umkehrschluss ihn dann auch nicht.“* (D_I3 275-279). Der Zweitbetreuer teilt die Kritik des Doktoranden, dass der Panelchair fachlich zu weit weg war: Er beurteilt das Panel als zu interdisziplinär, da das Thema schon sehr speziell und disziplinär war (I_SV2D, Z.127ff). Die Investition in zukünftige Forschungsk Kooperationen in einem großen Forschungsverbund ist als Panelfunktion „jenseits des Doktoranden“ also nicht unproblematisch.

Der Typ *Betreuungsgespräch plus* ist dadurch gekennzeichnet, dass Erstbetreuerin und Doktorand eine distanzierte Beziehung zueinander haben und sich im Arbeitsalltag kaum begegnen. Die eigentliche Hauptbetreuungs person in der Forschungspraxis ist formal nur Zweitbetreuerin und überdies im ersten Jahr der Promotion elternzeitbedingt abwesend. Das Paneltreffen sind die einzigen Treffen der formalen Erstbetreuerin mit dem Doktoranden – sie ersetzen also das Betreuungsgespräch und werden deshalb als *Betreuungsgespräch plus* bezeichnet, wobei *plus* für die anderen Panelmitglieder steht. Die Gespräche sind durch einen langen Vortrag des Doktoranden charakterisiert, in dem der Stand der Arbeit vorgestellt und legitimiert wird und die Erstbetreuerin immer wieder sehr kritisch – mit Verständnisfragen, Kommentaren und Arbeitsanweisungen – interveniert. Es kommt regelmäßig zu Zwiegesprächen zwischen Doktorand und Erstbetreuerin.

Dies wird in den Redeanteilen deutlich: Erstbetreuerin und Doktorand dominieren das einstündige Gespräch, während sowohl der Panelchair als auch die Zweitbetreuerin (also die eigentliche Hauptbetreuerin) so gut wie nie das Wort ergreifen (Abbildung 5).

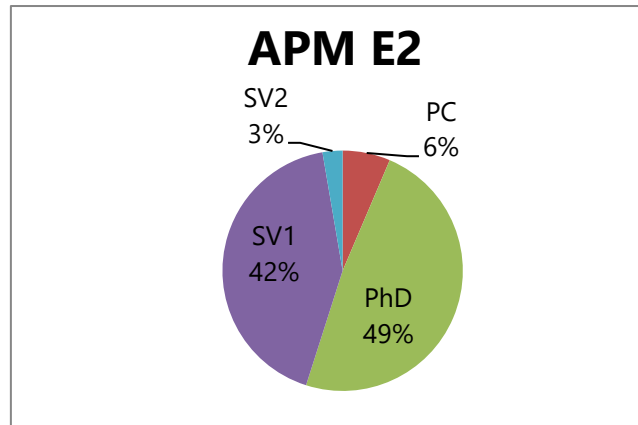


Abbildung 5: Redeanteile der Teilnehmer/-innen an einem Panelmeeting des Typs *Betreuungsgespräch plus* (Auszählung und Legende wie bei Abbildung 2)

Trotz der prüfenden, ihre Forschungsarbeit extrem in Frage stellenden Situation in den APMs sieht die Doktorandin in dem Instrument eine Verbesserung der Betreuungssituation: „Also dadurch, dass jetzt ja [SV1] meine Doktormutter ist und sie sonst gar nichts von mir sehen oder hören würde, ist das wahrscheinlich schon ganz gut, dass sie da zumindest ungefähr mal mein Gesicht gesehen hat und ungefähr weiß, worum es geht.“ (I_PhDE3, Z. 180-183). Der Panelchair fungiert im Typus *Betreuungsgespräch plus* als passiver Beobachter, der sich inhaltlich kaum einbringt und auch die Moderation der Sitzungen weitgehend der Doktorandin überlässt. Jedoch interveniert er, als es im vierten Paneltreffen zu einer sozialen Krise kommt: die formale Erstbetreuerin hat ein halbes Jahr vor Ende der Promotion ihr Amt an einen Mitarbeiter des gleichen Instituts abgegeben, der wie die formale Zweitbetreuerin über die gesamte Laufzeit der Promotion informell in die Betreuung eingebunden war. Sie ist bei dem Treffen nicht anwesend, sondern hat schon ihren Nachfolger geschickt. Hier wird jedoch der Panelchair erst- und einmalig in diesem Panel von sich aus aktiv, problematisiert diesen Wechsel – mit dem sich alle anderen schon abgefunden haben – und bietet an, der Erstbetreuerin eine Mail zu schreiben bzw. ein Gespräch mit ihr zu führen. Auf der Grundlage dieser Initiative problematisiert auch die Zweitbetreuerin den Wechsel noch einmal gegenüber der Erstbetreuerin, und es gelingt, diese in ihr Amt zurückzuholen. Der Vorfall unterstreicht die persönliche Distanz im Betreuungsverhältnis zwischen formaler Erstbetreuerin und Doktorandin: Der Entschluss, von der Erstbetreuung zurückzutreten, wird der Doktorandin in einer knappen Email mitgeteilt.

Fazit

Aus den empirischen Beobachtungen lassen sich erste Schlussfolgerungen ziehen: Trotz der Vorgabe einer Grundstruktur seitens der Graduiertenschule gestalten sich die APMs in der Praxis sehr heterogen, stellen zwischen Lernort und Disputationsprobe relativ undefinierte Formate dar und werden von den Beteiligten mit unterschiedlichen Erwartungen belegt, darunter strategische und Forschungsinteressen der Betreuer/-innen. Die Heterogenität der Paneltreffen wurde in zwei Dimensionen systematisiert: Einerseits dem Gesprächsverlauf, der sich zwischen beratender Reflexion und prüfender Kontrolle und Krisenintervention aufspannt. Andererseits der Beziehung zwischen Erstbetreuer/-in und Doktorand/-in, die zwischen einer engen,

durch eine hohe Betreuungsfrequenz und langjährige wissenschaftliche Beziehung gekennzeichneten und einer distanzierten, durch geringe Betreuungsfrequenz charakterisierten Betreuung changiert. Durch Kreuz-tabellieren der zentralen Dimensionen konnten vier Typen von Panels identifiziert werden: Das Paneltreffen als Koalition von Betreuer/-in und Doktorand/-in gegenüber dem Panel, als Gesprächsforum eines quasi-individuell Promovierenden, als Investition in zukünftige Forschung und als erweitertes Betreuungsgespräch durch die formale Erstbetreuerin. Diese Unterschiede führen zu unterschiedlichen Erfahrungen im Promotionserleben der Doktorand/-innen und haben Einfluss auf die Zufriedenheit mit der Promotion und der wissenschaftlichen Arbeit generell. Die empirisch gefundenen Betreuungsbeziehungen haben wiederum Auswirkungen auf die Erwartungen an die Paneltreffen. In den Fällen, in denen eine enge Betreuungsbeziehung vorliegt, wünschen sich Doktorand/-in und Erstbetreuer/-in hauptsächlich einen „*Blick von außen*“, der beratend und/ oder prüfend wirkt. Die Doktorand/-innen bewerten ihre Treffen rückblickend als „*eher weniger hilfreich*“ sind jedoch insgesamt mit ihrer Betreuung zufrieden. Bei den distanzierten Betreuungsbeziehungen dienen die Paneltreffen dagegen als oft einzige Gelegenheit zum fachlichen Austausch für die Doktorand/-innen und sind für die Betreuer/-innen Anlässe, sich zu kümmern. Die Erwartungen der distanziert betreuten Promovierenden scheinen sich der erlebten Praxis anzupassen: Sie bewerten die Treffen positiver als die eng betreuten Promovierenden und heben ihre Rolle als Orte des wissenschaftlichen Austausches über ihr Thema hervor. Insgesamt zeigt sich, dass die APMs umso mehr Bedeutung bekommen und von den Doktorand/-innen umso positiver bewertet werden je weniger eng die Betreuungsbeziehung zum-/r formalen Erstbetreuer/-in ist. Für die zukünftige Forschung wäre es interessant, die Typologie, möglicherweise auch quantitativ, an einem anderen Forschungsfeld zu prüfen.

Literatur

- Berning, E., Falk, S. 2004: Promotionsstudium – Ein Beitrag zur Elitenförderung. Beiträge zur Hochschul-forschung, 26. Jg., Heft 3, 54–76.
- Beaufäys, S. 2003: Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld: transcript.
- Bragg, A.K. 1976: The socialization process in higher education. Washington, DC: The George Washington University.
- DFG 2013: Exzellenzinitiative auf einen Blick. Der Wettbewerb des Bundes und der Länder zur Stärkung der universitären Spitzenforschung. Berlin: BMBF.
- Gardner, S. 2010: Faculty perspectives on doctoral student socialization in five disciplines. International Journal of Doctoral Studies, 5. Jg., 39–53.
- Görlich, M. 2017: ‚Doing gender in climate higher education‘ Nachwuchsausbildung in der integrierten Klimawissenschaft aus der Perspektive der Genderforschung. Masterarbeit. Hamburg.
- IEKE 2016: Endbericht. Berlin.
- Korff, S., Roman, N. 2013: Promovieren nach Plan. Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung. Wiesbaden: Springer.
- Merton, R. K., Reader, G. G., Kendall, P.L. 1957: The student physician. Introductory studies in the sociology of medical education. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Moes, J. 2010: Die strukturierte Promotion in Deutschland. Erfolgskriterien und Stolpersteine. In M. Wintermantel (Hg.), Promovieren heute. Zur Entwicklung der deutschen Doktorandenausbildung im europäischen Hochschulraum. Hamburg: edition Körber-Stiftung, 42–52.

- Strohschneider, P. 2009: Über Voraussetzungen und Konzeption der Exzellenzinitiative. Beiträge zur Hochschulforschung, 31. Jg., Heft 1, 8–24.
- Thaller, N. 2013: Merkmale des Wandels der Promotion in Europa – Zwischen strukturierter Promotion und ‚Meister-Schüler-Modell‘. In H.-G. Soeffner (Hg.), Transnationale Vergesellschaftungen. Verhandlungen des 35. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Frankfurt am Main 2010. Wiesbaden: Springer.
- Torka, M. 2015: Disziplinäre Sozialisation in die Wissenschaft: Fallstudien einer Lehrforschung. Discussion Paper Mai 2015. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Weidman, J. C., Twale, D. J., Stein, E. L. 2001: Socialization of graduate and professional students in higher education. A perilous passage? New York: Wiley.
- Wissenschaftsrat 2011: Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion. Positionspapier. Halle.